



Sotsiaalministeerium

ENÜ arvamus Euroopa Komisjoni palkade läbipaistvuse suurendamise meetmeid käsitleva konsultatsiooni kohta 6.05.2020

Täname võimaluse eest tutvuda Eesti seisukohtade eelnõuga Euroopa Liidu liikmesriikidele suunatud konsultatsiooni kohta, mis käsitleb palkade läbipaistvuse suurendamise meetmeid.

Oleme saatnud selle dokumendi arutamiseks oma liikmesorganisatsioonidele, kuid lühikese tähtaja tõttu pole saanud veel kõigilt tagasisidet. Seetõttu saadame esialgu ära ENÜ eesistuja Harda Roosna ja soolise võrdõiguslikkuse ekspertide (Ülle-Marike Papp, Riina Kütt ja Eha Reitelmann) koostatud kommentaarid seletuskirjale ja vastused Euroopa Komisjoni küsimustikule.

Kommentaariid seletuskirjale

Dokumendi sissejuhatavas sõnas on öeldud, et „*liikmesriikide kohustus tagada naistele ja meestele võrdse ning võrdväärse töö eest võrdne tasu on sätestatud nii EL toimimise lepingus (art. 157) kui EL direktiivis 2006/54/EÜ.* „¹. Direktiivid ega aluslepingud ei sätesta liikmesriikidele kohustust tagada naistele ja meestele võrdse ning võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmist, samuti kohustust töid normeerida või riiklikke palgasüsteeme kehtestada.

EL õiguse kohaselt peavad liikmesriigid tagama, et igal juhul, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada naiste ja meeste võrdse kohtlemise direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ette nähtud kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole. Seejuures isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.²

Kavandatavad meetmed palkade läbipaistvuse suurendamiseks puudutavad eelkõige igati õigust mitte olla soo alusel diskrimineeritud palgatingimuste määramisel (equal pay rights). Selle õiguse rakendamiseks on vaja, et töötajatel oleks võimalik võrrelda enda töö tasustamise tingimusi vastassoost isiku tasustamisega, kes teeb sama või võrdväärset tööd. Erinevat palka võib maksta küll ka siis, kui näiteks sama tööd teevad kaks eri soost isikut ja üks neist teeb oma tööd paremini. Võrdse töö eest võrdse tasu maksmise kohustus kehtib siis, kui erinevus tasus ei ole tööandja poolt põhjendatav millegi muu kui töötaja sooga.

Palga määramise tingimused, aga ka töö tulemuste hindamine ei tohi olla soo alusel diskrimineerivad.

Seda, ka isikud on võrreldavas olukorras, nende tehtavad tööd samad, võrdsed või võrdväärset ning kas tegemist on diskrimineerimisega soo alusel, otsustab Euroopa Liidu õiguse kohaselt ainult kohus. Kaebuse võib esitada nii isik kui isikute grupp.

¹ Direktiiv 2006/54/EÜ on leitav: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/et/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>.

² EL direktiiv 2006/54/EÜ.



Siduvate EL üleste meetmete väljatöötamise ettepaneku küsimustik lähtub eeldusest, et tugevamad tööde tasustamise läbipaistvuse tagamise meetmed peaksid kergendama töötasuga seotud otsese või kaudse soolise diskrimineerimise tuvastamist. Oletatakse, et teadlikkus ettevõttes ja organisatsioonis naiste ja meestele võrdse töö või võrdväärse töö eest makstavate töötasude erinevusest muudaks ka üksikisikutele kergemaks töötasuga seotud diskrimineerimise vaidlustamise riikide kohtutes.

Teiseks oletuseks on, et palgatasemete läbipaistvus aitaks paremini selgitada sooliste palgaerinevuste põhjuseid ning võimaldada nende kaotamist organisatsioonis või ettevõttes. Kavandatavad meetmed toetuvad Komisjoni soovitusel 7. märtsist 2014³ ja Komisjoni aruandele Euroopa Parlamendile, Nõukogule ning Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele 20.11.2017.⁴

Ühiskonnas ajaloolis-kultuuriliselt väljakujunenud soolise palgalõhe vähendamise meetmeteks ühiskonna tasandil on ametiala- ja sektoripõhise segregatsiooni vastu võitlemine, algatused naiste karjääri toetamiseks - vertikaalse segregatsiooni vastu võitlemise algatused, hoolduskohustusest tingitud ebavõrdsuse vähendamine; naiste oskuste, jõupingutuste ja kohustuste suurem väärtustamine; soolise ebavõrdsuse nähtuste ja stereotüüpide esiletoomine, palgalõhest teavitamine ja selle vähendamise eesmärgil partnerluste edendamine. Just sellised on meetmed, mida Euroopas soovitatakse palgalõhe vähendamiseks,⁵ aga millega Eestis pole veel kuigi palju tegeletud.

Eurostati andmeil oli Eesti sooline palgalõhe 2018. aastal 22,7%, olles aastaid varieerunud 25-30% vahel. Eestil tasuks ehk uurida, tänu millele on sooline palgalõhe märkimisväärselt vähenenud olukorras, kus administratiivseid sunnivahendeid pole rakendatud.

Soovitus⁶ esitatud neli tasustamise läbipaistvusega seotud meetet on üksikisikute õigus küsida teavet palgatasemete kohta tööandjate kohustus esitada palgaaruandeid, tööandjate kohustus viia läbi palgaauditeid ning kollektiivläbirääkimistega seotud meetmed.

Euroopa Parlamendi poolt tellitud värskest uuringust [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf), milles on toodud kavandatavatele meetmetele nii poolt- kui vastuargumente, on jõutud järeldusele, et et mõlemil, nii poolt- kui vastuargumentidel puuduvad teaduslikud põhjendused.

Töötasude läbipaistvust tagavate üleeuroopaliste siduvate meetmete poolt on Euroopa Parlament ja Komisjon ja Euroopa Naiste Lobby.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?qid=1588182056966&uri=CELEX:32014H0124>

⁴ EK Aruanne meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamist läbipaistvuse suurendamise kaudu käsitleva komisjoni soovitusel rakendamise kohta.

⁵ 2014/124/EL: Komisjoni soovitus, 7. märts 2014, meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu

⁶



Eurofoundil, Euroopa soolise võrdõiguslikkuse instituudil, Euroopa Nõukogul puuduvad ametlikud seisukohad.

Kui Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) ja *Euroopa avaliku* sektori töötajate ametiühing (EPSU) pooldab siduvaid nais- ja meestöötajate palkade läbipaistvuse meetmeid, siis üle-euroopaline ettevõtjate ja oskustöölise katusorganisatsioon SMEunited, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühendus (BUSINESSEUROPE) ja rahvusvaheline võrdse palga koalitsioon (EPIC) siduvate normide kehtestamist ei poolda.

ENÜ on seisukohal, et eelkõige peaks püüdma rakendada EK soovitusi vabatahtlikult, andes tööandjatele vajalikke teadmisi ja oskusi, juhendmaterjale, viies läbi organisatsioonikultuuri väljaselgitamiseks vajalikke soouuringuid, et nähtavaks teha varjatud ja alateadvuslikke hoiakuid ning soostereotüüpe.

Kuna Eestis on infotehnoloogiliselt võimalik töödelda indiviidipõhiselt iga organisatsiooni personali- ja palgaandmeid, võiks Statistikaametile anda võimalus saata töödeldud kujul palgaandmete soopõhine võrdlus igale konkreetsele tööandjale, tagades seejuures isikuandmete kaitse. Tööandja saab ise otsustada, millisel kujul ja mida ta avalikustab. Usume, et selline lähenemine on vähemalt huvi tekitav, aga range kontroll võib tööandja huvi küsimusega tegeleda hoopis pärssida. Automatiseeritud andmetöötlus võimaldab tööandjal jälgida ka trende ajas ja seostada keskkondlike muutustega.

Allpool on ENÜ ekspertide kommentaarid iga palkade läbipaistvuse meetme kohta, mida on soovitatud⁷ ning seejärel vastused EK esitatud küsimustele.

EK soovitus

„Liikmesriigid peaksid võtma asjakohased ja proportsionaalsed meetmed tagamaks, et töötajad saavad küsida võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajate kategooriate palgatasemete kohta teavet, mis on esitatud sugude lõikes. Need andmed peaksid sisaldama ka kindlaksmääratud põhipalgale lisanduvaid täiendavaid ja muutuvtasusid, nagu loonustasud ja boonused.“

Kommentaari: See meede on Eestis juba osaliselt kehtiv, sest töötajal on õigus sellist teavet saada.

Eestis kehtiva Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) kohaselt loetakse diskrimineerimiseks tööelus seda, kui tööandja kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele (SoVS, § 6, lg.2, p.3).

SoVS § 7 lõikes 3 on sätestatud, et töötajal on õigus nõuda tööandjalt selgitust palga arvutamise aluste kohta ja saada muud vajalikku teavet, mille põhjal saab otsustada

7



käesoleva seaduse § 6 lõike 2 punktis 3 nimetatud diskrimineerimise esinemise üle.

Lisaks on töotajal võimalik kohtuväliselt pöörduda võrdõigusvoliniku ja Töövaidluskomisjoni poole, kelle nõudmisel peab tööandja esitama nimetatud institutsioonidele kogu vajaliku teabe töötasude määramise tingimuste, samuti võrreldavale isikule makstava tasu kohta.

ENÜ ei saa toetada, et „korrapäraselt analüüsitaks palgatasemete ja soolise palgalõhe infot sama, võrdset või võrdväärset tööd tegevate töötajarühmade kaupa ning tuvastatud erinevuste põhjuseid.“⁸

Sisuliselt tähendab see mitmetest erinevatest alustest lähtuvate ametikohtade süsteemide väljatöötamist, st. samade, võrdsete ja võrdväärsete tööde kindlaksmääramist, olenemata sellest, mis soost isikud neid teevad.

Tööandjatele tooks see kaasa nõude palgasüsteemide taaskehtestamiseks, sest alates 2009.aastast ei kehti Eestis tööandjatele kohustust palgasüsteeme välja töötada. Riigi ametiasutustele on kohustuslik paigutada teenistuskohad teenistusgruppidesse, aga kohalike omavalitsuste asutustele ei ole seegi kohustuslik.

EK soovitus:

„Liikmesriigid peaksid võtma meetmed tagamaks, et vähemalt 50 töötajaga ettevõtete ja organisatsioonide tööandjad esitavad korrapäraselt töötajatele, töötajate esindajatele ja sotsiaalpartneritele andmed töötajate kategooria või ametikoha keskmise töötasu kohta sugude lõikes.“

Kommentaari: Sooliselt tugevasti segregeerunud haridus- ja tööturul võib selline meede osutuda asjatuks, sest organisatsioonis puudub minimaalne hulk (5-10)⁹ eri soost võrreldavaid töötajaid. Seega saab meedet rakendada ainult juhul, kui seejuures on tagatud võrreldavuse ja isikuandmete kaitsmisega seonduv kriteerium.

Seda meedet on Eestis rakendatud kõigi valitsusasutuste, hallatavate riigiasutuste, ministeeriumide, põhiseaduslike institutsioonide, Riigikantselei ning siseturvalisuse valdkonna asutuste ja Kaitseväge töötajate osas nn. tööperede ja töö väärtuse punktide lõikes iga-aastaselt avaldatavas avaliku teenistuse aastaraamatutes.¹⁰ Samalaadsed andmed on töötajatele kättesaadavad suuremates ülikoolides.

12 % avaliku sektori töötajate -avalikus teenistuses töötavate ametnike palgaandmed on individuaalselt avalikustatud. Senise kogemuse kohaselt pole see kaasa toonud diskrimineerimisvaidlusi, vaatamata mitmetele ilmnevatele sooliste palgalõhede.

Töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemid avalikus halduses, mis on välja töötatud

⁸ VV seisukohad..., lk. 3

⁹ Näiteks Taanis peavad tööandjad, kellel on vähemalt 35 töötajat koostama kord aastas soo põhjal eristatud palgastatistika rühmade kohta, kuhu kuulub kummastki soost vähemalt kümme samal ametikohal töötavat isikut

¹⁰ Avaliku teenistuse aastaraamat 2018 <https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/personali-ja-palgastatistika>



Fontese poolt, on näiliselt sooneutraalsed. Seda, kas need süsteemid võivad olla sooliselt kallutatud, pole seni Eestis uuritud.

Eestis pole ka uuritud, kas ja kuidas võib palkade avalikustamine mõjutada töötajate lojaalsust, motivatsiooni, omavahelisi suhteid või rahulolu.

EK soovitus:

„Liikmesriigid peaksid võtma asjakohased meetmed tagamaks, et vähemalt 250 töötajaga ettevõtetes ja organisatsioonides tehakse palgaauditid. Need auditid peaksid sisaldama

- igas töötajate kategoorias või igal ametikohal töötavate naiste ja meeste osakaalu analüüsi,*
- töö hindamise ja klassifitseerimise süsteemi analüüsi, ning*
- üksikasjalikku teavet töötasu ja sooliste palgaerinevuste kohta.*

Nende audititega peaksid taotluse korral saama tutvuda töötajate esindajad ja sotsiaalpartnerid.“

Kommentaar : Palgaaudit nagu igasugune kontrollimetoodika saab hinnata ainult püstitatud standardi järgimist. Seega pole võimalik palgaauditit viia läbi enne kui on analüüsitud palgasüsteemide, ametikohtade klassifitseerimise või rühmitamise süsteemide sooneutraalsust läbivalt kogu ettevõttes või organisatsioonis.

Palgaauditite läbiviimine eeldab soouurimuslike ja erialateadmistega audiitorite olemasolu ning on asjakohane vaid siis, kui sellele järgneb võrdse tasustamise alase tegevuskava koostamise kohustus.

Palgaauditite läbiviimine on finantsiliselt ja administratiivselt koormav ning seda on võimaldanud seni jõukad riigid (Soome, Rootsi, Prantsusmaa). EK arvutuste kohaselt läheksid liikmesriikide organisatsioonide iga-aastased kohustuslikud palgaauditid kokku maksma 188 milj. eurot aastas.¹¹

Praxise läbiviidud uuringust on järeldatud , et palgaauditite rakendamine pole Eestis otstarbekas.

ENÜ juhib tähelepanu sellele, et igasugune tööde ja ametite hindamine on subjektiivne ja peegeldab ühiskonnas kehtivat tööde väärtustamist. Kuna meie kultuuris on ametid ja töökohad tugevasti soolistatud, kandub see üle ka organisatsioonide tasandile.

EK soovitus:

„ Ilma et see piiraks sotsiaalpartnerite sõltumatust ning kooskõlas siseriiklike õigusnormide ja tavadega peaksid liikmesriigid tagama, et kollektiivläbirääkimistel käsitletakse vajalikul tasandil võrdse tasustamise, sealhulgas palgaauditite küsimust. “

¹¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU\(2020\)642379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/642379/IPOL_STU(2020)642379_EN.pdf)



Kommentaari: Ilmselt saaks kollektiivläbirääkimistel puudutada vähemtasustatud valdkondade töötajagruppide alampalga küsimusi, mis vähendaksid ühiskonnas soolist palgalõhet.

Kollektiivlepingud võivad anda tõe soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisele, aga oma õigusi peavad kaitsma ikka konkreetsed isikud.

ENÜ ekspertide vastused ja täiendused mõnele konsulteerimiseks esitatud küsimustele.

2) Do you have any information regarding organisations that have reviewed their pay practice (level, structure, setting,...) following application of the pay transparency instrument in your country?

Vastus: JAH.

Kõigile avaliku teenistuse töötajatele on kättesaadavad nais- ja meestöötajate palkade erinevused tööperede ja töö väärtuspunktide lõikes, mida avaldatakse igal aastal juba enne EK soovitusel väljaandmist.

Lisaks on mitmed avaliku sektori institutsioonid, nt suuremad ülikoolid analüüsinud soolisi palgaerinevusi erinevate kriteeriumide alusel, valdkondlikult on soo lõikes kättesaadavad Eesti teadustöötajate keskmised brutokuupalgad.¹²

3) If you did not introduce any pay transparency measures, please explain why.

Vastus:

Vastavalt Soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SOVS § 11, lg 2) on kõik tööandjad kohustatud koguma soopõhiseid tööalaseid statistilisi andmeid, mis võimaldavad hinnata võrdse kohtlemise põhimõtte järgimist töösuhetes, aga neil puuduvad juhendid selle kohta, mida ja milliseid andmeid ja mis eesmärgil võrrelda.

Tööandjatel ja laiemal avalikkusel puuduvad infomaterjalid ja/või juhendid selle kohta, mida võrdse töö eest võrdse tasu põhimõtte tähendab. Põhimõtte on jäänud deklaratiivseks ja sisuliselt avamata.

Eestis kehtiva õiguse kohaselt kujuneksid töötasude läbipaistvuse meetmete kohustusliku rakendamisega töötajate võimalused töö tasustamisega seotud infot saada väga erinevaks, olenedes sellest, millises sektoris, valdkonnas, milliste lepingute alusel ja millise soolise struktuuriga organisatsioonis nad töötavad. Selline olukord poleks kooskõlas üldise võrdse kohtlemise põhimõttega ja asetaks ka tööandjad väga erinevasse olukorda.

¹² <https://www.etag.ee/wp-content/uploads/2017/12/Eesti-teadust%C3%B6%C3%B6tajate-keskmise-brutokuupalk.pdf>



7) What measures did you take to disseminate information about the right to equal pay among persons concerned, including at the workplace (pursuant to Article 30 of [Directive 2006/54](#))?

Vastus: Töötajate teadlikkuse tõstmiseks oma õigustest on avaldanud publikatsioone soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik. Eesti Naisteühenduste Ümarlaud on korraldanud seminare ja koolitusi selgitamaks põhimõttelisi erinevusi soolise palgalõhe ja individuaalse õiguse saada sama, võrdse või võrdväärse töö eest vastassoost isikuga võrdset palka.

Tööandjatel on Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt kehtiv kohustus informeerida töötajaid soolise võrdõiguslikkuse seadusega sätestatud õigustest. (SoVS § 11 lg 1, p 5).

Statistikaameti digitaalne palgarakenduse tööriist¹³ annab ülevaate tegelikest palkadest tööturul, andes inimestele võimaluse ning kindluse palgaläbirääkimistel kõrgemat töötasu küsida. Palgalõhe kuvatakse rakenduses erinevate ametialade ja regioonide lõikes ning palkade läbipaistvus aitab loodetavasti kasvatada inimeste teadlikkust ja mõjutab positiivses suunas ka palgaläbirääkimisi.

Indiviidi subjektiivne õigus mitte olla soo alusel diskrimineeritud on jäänud struktuurset ebavõrdsust näitavate palgalõhe kampaaniate varju. Pigem on ühiskonda jõudnud ekslik sõnum nagu ei maksaks tööandja naistele ja meestele sama töö eest ühesugust palka.¹⁴

Soolise palgalõhe teadvustamisel on oluline juhtida tähelepanu ka selle tekkimise struktuursetele põhjustele ja vähendamise võimalustele.

8) Different combination of options could be set to achieve a minimum level of requirements on pay transparency at EU level. What combination of the options listed below do you think would be the most effective and would best support a better enforcement of the equal pay principle in the EU?

	Employees have the right to access information on pay levels and gender pay gaps of categories of individuals performing the same work or work of equal value
	Employer reports regularly on pay levels and gender pay gaps per employees' category
	Employers and employees representatives analysing information about pay levels and gender pay gaps per employees' category in regular pay audits
	Gender-neutrality of job evaluation and classification systems

¹³ <https://andmestikud.stat.ee/ametipalk/>

¹⁴ Kristiina Uriko, Vootele Hansen, Margit Pärn. (2017) Inimene ja ühiskond 3.osa. 6. Klass. Kirjastus Avita



	Obligation to include equal pay matters in collective bargaining
	Confidentiality clauses on disclosing individual pay should be forbidden in working arrangements
	Employers should be forbidden to ask for compensation history of employees
	Every employer who advertises a publicly advertised job vacancy should include information about the expected salary for the position or the range of expected salary for the position

Vastus:

ENÜ on seisukohal, et ettevõtte või organisatsiooni mees- ja naistöötajate keskmiste tunnipalga erinevused ei saa olla aluseks konkreetsele isikule selleks, et tal saaks tekkida kahtlus soolise diskrimineerimise kohta.

Töötajate soogruppide keskmiste tunnitaskude võrdlemine ei võimalda konkreetset töötajal võrrelda oma töö tasustamist teise konkreetse vastassoost isikuga. Kuna tegemist on keskmiste tunnitaskude võrdlemisega ja sinna juurde ümberarvutatud mitterahaliste boonuste keskmisega, pole töötajal võimalik võrrelda end mõne vastassoost isiku tasustamisega.

Arvestades, et Eestis on 93,9 % majanduslikult aktiivseid ettevõtteid alla kümne töötajaga¹⁵, tööturg ja tööjõuturg tugevasti sooliselt segregeerunud, pole praktiliselt võimalik nendes organisatsioonides leida vajaliku arvuga võrreldavaid töötajate gruppe nende keskmiste tunnipalkade väljaarvutamiseks.

Tööde klassifitseerimise süsteemide kasutamist ei saa kehtestada sellistele väikeettevõtetele, milles üks inimene võib täita mitmeid tööülesandeid.

Kui töötaja info saamise võimalus tööde tasustamise kohta sugude lõikes hakkab sõltuma ettevõtte suuruselt, milles ta töötab, on see vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega.

Ka organisatsioonides teevad naised ja mehed sageli erinevaid töid ja töötavad erinevates ametites. Kõigi selliste tööde väärtuse väljaarvutamine iga konkreetse organisatsiooni sees ei pruugi anda mingeid tulemusi palgalõhede vähendamiseks, sest tööandja jaoks on igal juhul määravam tööjõu maksumus avatud tööturul.

Põhimõtteliselt tuleks leida võimalused, ressursid ja sooteadlikud eksperdid, kes oskaksid hinnata, kas kasutatavad tööde hindamise ja klassifitseerimise süsteemid on sooliselt kallutatud, sest pärinevad paljuski indus­traalühiskonnast ja peegeldavad varem kehtinud väärtusi.

Eraettevõtete töötasude vahemike avalikustamine töökuulutustes läheb vastuollu vaba konkurentsi põhimõtetega.

¹⁵ Majanduslikult aktiivsed ettevõtted töötajate arvu järgi, aasta 2020, jaanuar.

<https://www.stat.ee/68771>



9) Would you think of other possible modalities of options to be set at EU level? Please give details and explain.

Vastus: Kuna inimeste põhiõigus mitte olla tööde tasustamisel soo tõttu ebasoodsamalt koheldud, kehtib kõigis liikmesriikides ühtemoodi, ei pea ENÜ vajalikuks mingeid täiendavaid kõigile ühtemoodi kehtivaid meetmeid. Liikmesriikide majandusstruktuurid, ajaloolis-kultuuriline taust ja riiklikud ressursid on väga erinevad, seega tuleks vältida igasugust ühetaolist formaalset lähenemist.

ENÜ näeb ohtu, et tööandjad ei hakkagi sellise, vaid töötasude läbipaistvuse normide kehtestamise tulemusena tähelepanu pöörama oma teistele soolise võrdõiguslikkuse edendamise küsimustele, vaid esitavad ainult oma töötasude erinevuste põhjendused.

11) Different organisation size thresholds could be applied to different legal obligations being imposed on the organisations. What thresholds would you find adequate to apply for pay transparency measures listed below?

	0-9 employees	10-49	50-249	250+	Do not know
Right to access pay information (employees have the right to access information on pay levels and gender pay gaps of categories of individuals performing the same work or work of equal value)					
Pay report (employer reports regularly on pay levels and gender pay gaps per employees' category)					
Pay audit (employers and employees representatives analysing information about pay levels and gender pay gaps per employees' category in regular pay audits)					
Gender-neutrality of job evaluation and classification systems					
Obligation to include equal pay matters in collective bargaining					



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

Vastus: Töötaja õigus võrdsele tasustamisele võrreldes vastassoost töötajaga ei tohiks sõltuda üldse sellest, millises/kui suures organisatsioonis ta töötab. Töötaja õigus saada tööandjalt teavet töö taustamise kohta kehtib SoVS-I kohaselt ka mikroettevõtetes. See peab olema tagatud lisaks töölepingule ka kõigi muude lepinguliste suhete puhul .

Nn. palgakaardistus/-aruandlus võib tööandjate jaoks kujuneda puht statistiliseks protseduuriks, mis kindlasti ei stimuleeri neid tegutsema kogu laiapõhjalise soolise ebavõrdsuse teemaga, mis organisatsioonis võib ilmneda.

12) Apart from organisation thresholds, what exemptions or criteria to grant exemptions from applying pay transparency measures would you find adequate?

Vastus: Töötajate ja tööandjate subjektiivseid õigusi õigussuhetes ei tohiks piirata mingid erandid.

13) Different national actors could be involved in supervising that the equal pay right is respected. How would you rate the below statements about the role of equality bodies/labour inspectorates?

	Very effective	Quite effective	Not that effective	Not effective at all	Do not know
Equality body /labour inspectorate to initiate equal pay cases on behalf of individuals					
Equality body /labour inspectorate to represent victims in legal proceedings					
Equality body /labour inspectorate to impose fines for non-compliance with equal pay provisions					
Equality body /labour inspectorate initiating and pursuing collective equal pay claims/actions on behalf of victims					
Other actor (public or private) initiating and pursuing a collective equal pay claim on behalf of victims					



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

Vastus: Ükski pakutud võimalus poleks efektiivne selleks, et isik, kes kahtlustab soolist diskrimineerimist töö tasustamise tingimustes, kindlasti selle vaidluse ka kohtus võidaks. Summad, mis kulusid selliste kohtuvaidluste lahendamiseks ning advokaatide palkamiseks võiks reserveerida madalamapalgaliste töötajate toetusfondidesse.

14) Different national actors could be involved in implementing and standardising pay transparency measures. How would you rate the below statements about the role of different actors?

	Very effective	Quite effective	Not that effective	Not effective at all	Do not know
Organisations reporting on pay gaps					
Equality body performing automated checks on pay gaps within organisations based on employment, tax and/or social security registers					
Labour inspectorate performing automated checks on pay gaps within organisations based on employment, tax and/or social security registers					
Social security body performing automated check on pay gaps within organisations					
Tax authority performing automated check on pay gaps within organisations					
Employers' organisations compiling pay statistics (pay reports and/or pay audits) for their members					
Trade unions compiling pay statistics (pay reports and/or pay audits) for their members					
Statistical office compiling pay reports on behalf of organisations		x			



Vastus: Ainult statistikaametil on kõik andmed selleks, et töödelda tööandja jaoks andmeid, mis võtavad arvesse nii palga kujunemise osiseid, töötatud aega, töötamise liiki, ametinimetust ja töötamise koha kohta.

ENÜ on arvamusel, et statistikaameti poolt kogutud ja sooliselt võrreldavate personali- ja palgaandmete esitamine tööandjale võib olla efektiivne ja kõige väiksema halduskoormusega nii era- kui avalikule sektorile.

Mitte mingisugune palgalõhe näitaja organisatsioonis, ükskõik, kes ja millistele andmetele tuginedes seda arvutaks, ei võimalda hinnata, kas kedagi on diskrimineeritud soo tõttu töö tasustamisel. Palgalõhe arvutatakse ikka ja ainult mingi kahe soorühma keskmiste tunnipalkade alusel, mitte eri soost üksikindiviidide võrdluses.

15) According to your country's institutional setting, would it be possible to use existing national registers (tax, social security, ...) to compute the gender pay gap at organisation level? (Yes/No)

Vastus: JAH. Statistikaamet saab ettevõtelt andmed, mida ei tohi kasutada küll kontrollimiseks, aga mida saaks sugude lõikes võrreldud ja töödeldud kujul saata tagasi tööandjatele.

16) Would a labour inspectorate/equality body be able to perform automated checks on organisations, execute pay reporting or access the pay info in an individual case? (Yes/No)

Vastus: Õigus juurde pääseda palgainfole igal konkreetsel juhtumil on soolise võrdõiglikkuse ja võrdse kohtlemise volinikul, Tööinspektsioonil ja kohtul. (access the pay info in an individual case).

17) Could public/subsidised IT tools be used to minimise the administrative burden of pay transparency measures? (Yes/No)

Vastus: Tööde väärtuse hindamine lähtub iga organisatsiooni spetsiifikast ja ametikohtade disainist ja universaalseid lahendusi pakkuda ei ole võimalik.

Väga suur halduskoormus riigile oleks selliste vahendite välja töötamine näiteks erinevate tegevusvaldkondade ja majandusharude, jaoks, sest nt. ISCO klassifikaator pole sobiv ettevõtetele ja organisatsioonidele, kus kasutatakse hoopis erinevaid ametikohtade nimetusi.

19) If such IT system is already available, please provide details on time and resources invested in developing it as well as possible statistics in its use.

Vastus: Statistikaameti projekt "Palgaerinevuste statistika parem kättesaadavus" rakendus perioodil

25. märts 2013 – 31. detsember 2015 (33 kuud) , maksumus: 227 762 eurot



22) Would additional resources be required to help organisations comply with pay transparency rules, for example to produce reports (guidance, training for HR and trade unions, info pages,...)?

Vastus: JAH. Nii riigi kui erasektori organisatsioonidele lisanduv halduskoormus tuleks kompenseerida, vaid juhustest ja koolitustest ei piisa. Samas oleks täiendavaid ressursse vaja ja palju enamaks kui palkade läbipaistvuse meetmete rakendamiseks.

24) Do you agree/disagree with the following statements about the possible impacts of pay transparency measures?

	Strongly agree	Somehow agree	Somehow disagree	Strongly disagree	Do not know
Pay transparency helps enforce the right to equal pay					x
Pay transparency reduces pay discrimination					x
Pay transparency contributes to raising awareness on equal pay issues					x
Pay transparency is a powerful tool for equality bodies/labour inspectorates /social partners to support employees in defending their right to equal pay					x
Pay transparency would encourage employers to take action to better implement the principle of equal pay for the same work or work of equal value					x
Pay transparency helps improve work climate					x
Pay transparency has a positive impact on employees' motivation and productivity					x
Pay transparency can result in salaries flattening or decreasing and greater wage moderation by					x



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

organisations					
Pay transparency might make it difficult to reward high-performing employees					X
Pay transparency limits employers' discretion					X
Pay transparency creates significant additional administrative burden for organisations					X
Pay transparency must be part of wider equal pay policies					X
Effectiveness of pay transparency depends on the size of the organisation					X
Pay transparency measures should be tailored to the size of the organisation					X

Vastus:

Kõik loetletud väited vajaksid detailset analüüsi, mida Eestis tehtud ei ole. Seetõttu pidasime ausaks vastata „Ei tea”.

Keskliste palkade avalikustamine ja võrdlemine sugude lõikes ei aita kaasa selleks, et mõni töötaja saaks taotleda oma õigust võrdsele palgale sama või võrdväärse töö eest. Üldine keskmine varjab näiteks kahe eri soost aga sama tööd tegevate isikute tegelikku töötasu. Isegi siis, kui keskliste palkade võrdluses soolisi erinevusi ei ilmne, võib kedagi palgas soo tõttu diskrimineerida.

Õigusest saada võrdse töö eest võrdset palka saab rääkida ka ilma palgalõhede väljatoomiseta. Kui ettevõtte ja organisatsiooni soo lõikes võrreldud palgaandmetest selgub püsivalt see, et naiste töö on vähem väärtustatud, võib see kujuneda harjumuspäraseks normaalsuseks, mis takistab naistel kõrgemat palka küsida. Seda eriti tingimustes, kus ettevõtte ja organisatsiooni töötasusid peale sisemise õigluse määrab ka tööjõuturg.

25) What in your opinion would be other possible impacts of pay transparency measures? Please explain.

Vastus: Juhul, kui töötajad ei saa teada, mis on palkade erinevuste põhjusteks, võib see tekitada frustratsiooni ja pingeid. Seega on kõik sellised meetmed väga tihedalt seotud



EESTI NAISTEÜHENDUSTE ÜMARLAUD

sellega, milline on organisatsiooni kultuur, normid ja väärtused. Palkade avalikustamine võib tekitada kadedust, alandada töötajate motivatsiooni, vähendada soovi pingutada jms. Uurimusi meil tehtud pole.

26) Are there any relevant studies (such as ex-ante or ex-post assessments, research reports) that report on the benefits of national pay transparency instruments that you implemented or plan to implement?

Vastus: Kahjuks puuduvad Eestis igasugused asjakohased uuringud.

Loodame, et need kommentaarid ja vastused küsimustele on abiks Eesti seisukoha Euroopa Komisjonile esitatava seisukoha kujundamisel.

Lugupidamisega

Harda Roosna, ENÜ eesistuja

Eha Reitelmann, ENÜ peasekretär